Intitulé : LANDSVERORDENING van 12 maart 2013 houdende vaststelling van nieuwe regels inzake het verrichten van arbeid

Citeertitel: Arbeidsverordening 2013

Vindplaats : AB 2013 no. 14 (inwtr. 2013 no. 90)*

Wijzigingen: AB 2013 no. 20; AB 2013 no. 28; AB 2021 no. 43

## HOOFDSTUK 1

## Algemene bepalingen

### Artikel 1

In deze landsverordening en de daarop berustende bepalingen wordt verstaan onder:

arbeidsduur : het aantal uren dat de werknemer per week of per dag werkt, met uitzondering van overwerk;

arbeidstijd : de tijdstippen waarbinnen de werknemer arbeid verricht;

Directeur : de directeur van de Directie Arbeid en Onderzoek;

Minister : de minister, belast met arbeid;

inkomen : alle inkomsten uit arbeid in één onderneming, waaronder mede begrepen het naar tijdruimte vastgestelde loon, het vakantiegeld, provisie en winstbonussen en dergelijke, die als grondslag dienen voor de inkomstenbelasting, met uitzondering van de vergoeding voor overwerk en de toeslag, bedoeld in artikel 25, zesde lid;

jeugdigen : personen die de leeftijd van vijftien jaar, maar nog niet de leeftijd van achttien jaar hebben bereikt;

kinderen : personen die de leeftijd van vijftien jaar nog niet hebben bereikt;

loon : elke uitkering in welke vorm ook welke de arbeider als vergoeding voor zijn arbeid ten laste van zijn werkgever geniet, welke van invloed zijn op de voorwaarden van de arbeidsovereenkomst, behalve:
- vergoeding voor het verrichten van overwerk;
- de toeslag op het loon ingevolge artikel 58 van de Landsverordening algemene ouderdomsverzekering (AB 1990 no. GT 33) en artikel 52 van de Landsverordening algemene weduwen- en wezenverzekering;
- de sociale verzekeringspremies welke ten laste van

* AB 2013 no. 90 betreft de inwerkingtreding van artikel 16, tweede lid, onderdelen a en c, en het derde lid, onderdelen a en c

de werkgever komen;
- vergoeding boven het normale loon voor het tijdelijk verrichten van andere dan de normale arbeid waartoe hij ingevolge arbeidsovereenkomst met zijn werkgever verplicht is;
- vergoeding welke bij uitzondering wordt gegeven voor het verrichten van een boven het normale liggende arbeidsprestatie;

overwerk : arbeid verricht gedurende de voor de werknemer geldende rusttijd, alsmede arbeid welke ten aanzien van de werknemer die op grond van deze landsverordening of de daarop berustende bepalingen maximaal toegestane arbeidsduur per dag of per week overschrijdt;

rustdag : de zondag dan wel de dag die voor de werknemer, die op zondag ploegenarbeid verricht, volgens zijn werkrooster voor de zondag in de plaats komt;

rusttijd : de tijd gedurende welke het verboden is arbeid te laten verrichten, anders dan bij wijze van overwerk;

feest- of herdenkingsdagen : de bij of krachtens artikel 22 aangewezen dagen;

ploegenarbeid : arbeid, verricht volgens een periodiek werkrooster op verschillende, arbeid met het oog op de aard van de onderneming noodzakelijke dagen en tijdstippen vallende tussen 06.00 en 24.00;

week : een periode van zeven opeenvolgende dagen;

werkgever : de werkgever, bedoeld in artikel 610, eerste lid, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek van Aruba, met uitzondering van degene die in het kader van de uitoefening van zijn beroep of bedrijf arbeidskrachten aan een ander ter beschikking stelt als bedoeld in de Landsverordening terbeschikkingstelling arbeidskrachten, doch met inbegrip van degene die geen werkgever is als bedoeld in de vorige zinsnede en die een ander onder zijn gezag arbeid doet verrichten anders dan uit hoofde van het gezag dat ontleend wordt aan de ouderlijke macht of voogdij;

werknemer : degene die onder gezag van een werkgever arbeid verricht;

collectieve regeling : een collectieve arbeidsovereenkomst of een overeenkomst waaromtrent de werkgever schriftelijk overeenstemming heeft bereikt met het medezeggenschapsorgaan;

medezeggenschapsorgaan : het orgaan binnen de onderneming welke ten behoeve van het overleg met en de vertegenwoordiging van de in de onderneming werkzame personen is ingesteld en waarvan de werkwijze bij regeling van de Minister in overleg met de Sociaal Economische Raad, bij

landsbesluit, houdende algemene maatregelen, of bij landsverordening is vastgesteld;

werktijden : de tijdstippen van aanvang en beëindiging van de arbeid.

Artikel 2

De bij of krachtens deze landsverordening gestelde voorschriften zijn niet van toepassing op arbeid verricht:

a. door het hoofd of de bestuurder van de onderneming en zijn echtgenoot of, onverminderd artikel 19, een bloedverwant in de eerste graad, dan wel verricht door personen, niet zijnde hoofd of bestuurder, die dezelfde bevoegdheden hebben als het hoofd of de bestuurder;
b. door straatventers, vissers, kleine handelslieden en land- en tuinbouwers, die geen vergunning nodig hebben op grond van artikel 3, onderdelen b, c, d en e van de Vestigingsverordening bedrijven (AB 1990 no. GT 55);
c. met een wetenschappelijk doeleinde;
d. door geneeskundigen en verloskundigen, alsmede door personen die werkzaam zijn in een zieken- of verzorgingsinrichting anders dan op basis van een arbeidsovereenkomst dan wel een uitzendovereenkomst;
e. door personen van 18 jaar of ouder ten behoeve van luchtvaartondernemingen en direct verband houdende met de aankomst of het vertrek van luchtvaartuigen en de daarmee vervoerde personen of goederen;
f. door personen van 18 jaar of ouder als bemanning ten behoeve van het luchtvaartuig waarop zij dienst doen;
g. door personen van 18 jaar of ouder ten behoeve van scheepvaartondernemingen en direct verband houdende met de aankomst of het vertrek van schepen en de daarmee vervoerde personen of goederen;
h. door personen van 18 jaar of ouder als opvarende van het schip waarop zij dienst doen;
i. door havenarbeiders van 18 jaar of ouder, waarop de Stuwadoorsverordening (AB 1991 no. GT 49) van toepassing is;
j. door ambtenaren in de zin van artikel 1, eerste lid, van de Landsverordening materieel ambtenarenrecht (AB 1989 no. GT 37).

Artikel 3

1. Deze landsverordening is niet van toepassing op de werknemer wiens bruto jaarinkomen meer bedraagt dan een bedrag dat wordt verkregen door het minimumloon, bedoeld in artikel 9 van de Landsverordening minimumlonen (AB 1989 no. GT 26), te vermenigvuldigen met een factor van 2.

2. De in het eerste lid genoemde factor wordt met ingang van 1 januari van het jaar na de inwerkingtreding van deze landsverordening jaarlijks verhoogd met 0,1 totdat een maximale factor van 2,5 is bereikt, met dien verstande dat de Minister kan bepalen, de Sociaal Eco-

nomische Raad gehoord, dat een verhoging in een bepaald jaar niet plaats vindt.

### Artikel 4

Het is verboden arbeid te laten verrichten in strijd met de bij of krachtens deze landsverordening gestelde voorschriften.

### Artikel 5

De ouder of de voogd van het kind dat of de jeugdige die onder zijn ouderlijke gezag respectievelijk voogdij staat, dan wel het hoofd van het gezin, waarin het kind of de jeugdige wordt opgevoed, zorgt ervoor dat het betreffende kind of de betreffende jeugdige geen arbeid verricht die bij of krachtens deze landsverordening wordt verboden.

### Artikel 6

Voor de toepassing van deze landsverordening en de bij of krachtens deze landsverordening gestelde voorschriften kunnen meerdere werkgevers jegens de werknemer als één werkgever worden aangemerkt door de Directeur, indien het eigendom van de ondernemingen grotendeels in handen is van dezelfde natuurlijke persoon of rechtspersoon of groep van natuurlijke personen of rechtspersonen, dan wel indien de feitelijke bestuursbevoegdheid of enige vorm van leiding in handen is van dezelfde natuurlijke persoon of rechtspersoon of groep van natuurlijke personen of rechtspersonen.

### Artikel 7

Van de bij of krachtens deze landsverordening gestelde voorschriften kan niet ten nadele van de werknemer worden afgeweken, tenzij deze voorschriften hierin uitdrukkelijk voorzien.

## HOOFDSTUK 2

## Algemene bepalingen betreffende de arbeidsduur, rusttijd en pauze

### Artikel 8

1. De arbeidsduur in een werkweek van zes dagen bedraagt ten hoogste 45 uur per week, met dien verstande dat de arbeidsduur per dag niet meer dan acht uur bedraagt.
2. De arbeidsduur in een werkweek van vijf dagen bedraagt ten hoogste 40 uur per week, met dien verstande dat de arbeidsduur per dag niet meer dan acht uur bedraagt.
3. De arbeidsduur in een werkweek van maximaal vier dagen be-

draagt ten hoogste 36 uur per week, met dien verstande dat de arbeidsduur per dag niet meer dan negen uur bedraagt.

4. Het is verboden een werknemer arbeid te laten verrichten, waardoor de arbeidsduur, bedoeld in het eerste, tweede en derde lid, wordt overschreden, anders dan bij wijze van overwerk.

5. Bij collectieve regeling kan van het eerste, tweede en derde lid worden afgeweken.

Artikel 9

1. In afwijking van de artikelen 8 en 13 kan de Directeur op een daartoe strekkend schriftelijk verzoek van een werkgever de arbeidsduur, met inbegrip van overwerk, voor de onderneming van die werkgever voor een bepaalde tijd vaststellen op ten hoogste 60 uren per week, berekend over een periode van vier weken, voor zover dit voor die onderneming, gezien de bijzondere omstandigheden van het geval, redelijkerwijs noodzakelijk is voor een adequate bedrijfsvoering.

2. Aan de vaststelling bedoeld in het eerste lid, kunnen voorwaarden worden verbonden.

3. Wijzigingen in de werktijden, rusttijden en arbeidsduur in een onderneming, waarvoor een vaststelling, bedoeld in het eerste lid, geldt, alsmede alle andere relevante wijzigingen in de bedrijfsvoering, worden niet doorgevoerd zonder voorafgaande schriftelijke goedkeuring van de Directeur. De Directeur kan aan zijn goedkeuring voorwaarden verbinden.

4. Indien ten behoeve van de betreffende onderneming een beschikking als bedoeld in het tweede lid is afgegeven, wordt een afschrift daarvan aan de arbeidslijst, bedoeld in artikel 28, eerste lid, gehecht, op zodanige wijze dat daarvan door de betrokken werknemers gemakkelijk kennis kan worden genomen.

Artikel 10

1. Als rusttijd geldt:

a. dagelijks de tijd voor 6.00 uur en de tijd na 24.00 uur, met dien verstande dat voor de werknemer in een onderneming, die krachtens enige wettelijke regeling een voorgeschreven sluitingstijd heeft, de laatst bedoelde rusttijd ten hoogste een half uur na die sluitingstijd valt, waarbij het tijdstip van aanvang van de arbeid op de volgende dag zodanig moet zijn dat voor die werknemer een aaneengesloten rusttijd van ten minste 11 uren geldt;
b. de wekelijkse rustdag;
c. wekelijks ten minste eenmaal het gedeelte van een dag, anders dan de rustdag, bedoeld in onderdeel b, voorafgaand aan of volgend op 13.00 uur;
d. de feest- en herdenkingsdagen.

2. Het is verboden de werknemer arbeid te laten verrichten gedurende de voor hem geldende rusttijd, anders dan bij wijze van over-

werk.

Artikel 11

1. Onverminderd artikel 10, eerste lid, onderdelen a en c, en het tweede lid, geldt voor de werknemer die ploegenarbeid verricht, als rusttijd:
a. de voor de werknemer volgens zijn werkrooster geldende wekelijkse rustdag;
b. de feest- en herdenkingsdagen, voor zover de werknemer op die dagen niet conform zijn werkrooster arbeid verricht, met dien verstande dat de werknemer per kalenderjaar ten minste op vijf feest- en herdenkingsdagen is vrijgesteld van arbeid.

2. De werkgever richt de arbeidstijd zodanig in dat de rustdag van de werknemer die ploegenarbeid verricht, ten minste eenmaal per maand op een zondag valt, met dien verstande dat de vaststelling van deze rustdag niet ten nadele komt van de werknemer voor wat betreft het overeengekomen loon.

Artikel 12

1. De arbeidstijd van een werknemer wordt op elke dag waarop hij, al dan niet bij wijze van overwerk, meer dan zes uren arbeid verricht, na ten hoogste vijf uren arbeid onderbroken door een pauze van ten minste een half uur.

2. Het is verboden de werknemer gedurende diens pauze arbeid te laten verrichten, anders dan bij wijze van overwerk.

3. Een onderbreking van de arbeidstijd van minder dan 15 minuten geldt niet als pauze.

HOOFDSTUK 3

Overwerk

Artikel 13

1. De arbeidsduur bedoeld in artikel 8, bedraagt inclusief overwerk ten hoogste 55 uren per week, berekend over een periode van vier weken, met dien verstande dat de arbeidsduur inclusief overwerk per dag niet meer dan 12 uren bedraagt.

2. Bij collectieve regeling kan van het eerste lid worden afgeweken.

Artikel 14

1. Voor de bepaling van de duur van overwerk wordt het totale aantal minuten overwerk telkens op halve uren naar boven afgerond.

2. Voor de toepassing van deze landsverordeningen en de daarop

berustende bepalingen wordt overwerk, dat per dag minder dan 15 minuten duurt en dat geen regelmatig karakter draagt, niet als overwerk beschouwd.

3. In afwijking van het tweede lid, kan de Directeur bepalen dat in een bepaalde onderneming, al dan niet ten aanzien van één of meerdere werknemers, het overwerk, bedoeld in het tweede lid, wel als zodanig wordt beschouwd, indien hij van oordeel is dat dit overwerk binnen die onderneming, al dan niet ten aanzien van één of meerdere werknemers, een regelmatig karakter draagt.

4. Bij collectieve regeling kan van het eerste lid worden afgeweken.

Artikel 15

Een opdracht tot het verrichten van overwerk wordt door de werkgever zo tijdig mogelijk aan de werknemer gegeven. Bij het geven van een opdracht tot overwerk neemt de werkgever de belangen van de werknemer zo veel mogelijk in acht.

Artikel 16

1. Voor verricht overwerk ontvangt de werknemer per uur, naast het voor hem geldende volle uurloon, een overwerktoeslag van ten minste 50 percent van zijn uurloon.

2. Onverminderd het eerste lid wordt aan de werknemer een overwerktoeslag betaald van:

a. ten minste 25 percent van zijn uurloon, indien het overwerk wordt verricht gedurende de rusttijd als bedoeld in artikel 10, eerste lid, onderdeel c;
b. ten minste 50 percent van zijn uurloon, indien het overwerk wordt verricht op een rustdag als bedoeld in artikel 10, eerste lid, onderdeel b;
c. ten minste 100 percent van zijn uurloon, indien het overwerk wordt verricht op een feest- of herdenkingsdag.

3. Onverminderd het eerste lid wordt aan de werknemer die ploegenarbeid verricht, een overwerktoeslag betaald van:

a. ten minste 25 percent van zijn uurloon, indien het overwerk wordt verricht gedurende rusttijd als bedoeld in artikel 10, eerste lid, onderdeel c;
b. ten minste 50 percent van zijn uurloon, indien het overwerk plaatsvindt op de dag die volgens zijn werkrooster een rustdag is;
c. ten minste 100 percent van zijn uurloon, indien het overwerk plaatsvindt op een feest- of herdenkingsdag.

4. Bij schriftelijke overeenkomst tussen de werkgever en werknemer kan worden overeengekomen dat de in dit artikel bedoelde compensatie voor overwerk geheel of gedeeltelijk in betaald verlof plaatsvindt op basis van de in het eerste tot en met het derde lid genoemde toeslagen.

5. Bij collectieve regeling kan van het tweede en derde lid worden afgeweken.

### Artikel 17

1. Indien de werkgever de werknemer oproept om overwerk te verrichten op een dag waarop hij niet ingedeeld staat om arbeid te verrichten, wordt het overwerk aangemerkt als ten minste drie uren te hebben geduurd.

2. Ingeval de arbeidsduur per dag inclusief overwerk ten minste tien uren is, is de werkgever verplicht:

a. de werknemer een warme maaltijd of een daarvoor toereikende vergoeding te geven, en
b. de kosten voor transport van de werknemer te vergoeden die hij niet zou hebben gemaakt indien de situatie van overwerk zich niet zou hebben voorgedaan.

3. Bij collectieve regeling kan van het eerste en tweede lid worden afgeweken.

### Artikel 18

De Directeur kan de verrichting van overwerk binnen een bepaalde onderneming, al dan niet ten aanzien van een bepaalde werknemer of groep van werknemers, verbieden, aan een maximum omvang verbinden of onderwerpen aan voorwaarden, indien hem dat met het oog op de gezondheid of het welzijn van die werknemer of werknemers wenselijk voorkomt, dan wel indien hij vaststelt dat de behoefte aan overwerk binnen die onderneming het gevolg is van een structureel tekort aan werknemers binnen die onderneming.

## HOOFDSTUK 4

## Arbeid door minderjarigen

### Artikel 19

1. Het is verboden kinderen, al dan niet tegen betaling, arbeid te laten verrichten.

2. Voor de toepassing van het eerste lid wordt onder arbeid mede verstaan alle werkzaamheden buiten een onderneming, met uitzondering van werkzaamheden in scholen, rehabilitatiecentra en opvoedingsinstellingen mits deze werkzaamheden een opvoedkundig karakter dragen en niet in de eerste plaats gericht zijn op het behalen van een economisch voordeel.

3. De Directeur kan, op schriftelijk verzoek en onder het stellen van voorwaarden en beperkingen, ontheffing verlenen van het verbod, bedoeld in het eerste lid, indien het betreft werkzaamheden, verricht door kinderen van dertien jaar of ouder, die:

a. noodzakelijk zijn voor het leren van een vak of beroep, mits niet plaatsvindend voor 7.00 uur en niet na 19.00 uur;
b. uit de aard ervan door kinderen plegen te worden verricht, mits niet plaatsvindend gedurende schooltijd en niet voor 7.00 uur en niet na 19.00 uur;
c. lichamelijk of geestelijk geen hoge eisen stellen of een gevaarlijk karakter dragen, mits niet plaatsvindend gedurende schooltijd en niet voor 7.00 uur en niet na 19.00 uur.

4. Bij de toepassing van het derde lid neemt de Directeur de bij of krachtens de Leerplichtverordening (AB 2011 no. 82) gestelde voorschriften in acht.

Artikel 20

1. Onverminderd de bij of krachtens de Leerplichtverordening gestelde voorschriften, is het verboden om jeugdigen:
a. gedurende de tijd voorafgaand aan 7.00 uur en volgend op 19.00 uur arbeid te laten verrichten;
b. gevaarlijke arbeid te laten verrichten.

2. Bij regeling van de Minister wordt bepaald welke arbeid als gevaarlijke arbeid wordt aangemerkt voor de toepassing van het eerste lid.

HOOFDSTUK 5

Feest- of herdenkingsdagen

Artikel 21

1. De werknemer behoudt over een feest- of herdenkingsdag aanspraak op ten minste het loon dat hij op die dag gedurende de voor hem geldende normale arbeidstijd zou hebben verdiend, indien die dag geen feest- of herdenkingsdag zou zijn.

2. In afwijking van het eerste lid, heeft de werknemer voor wie een feest- of herdenkingsdag een gewone arbeidsdag is, aanspraak op ten minste tweemaal het loon dat hij op die dag gedurende de voor hem geldende normale arbeidstijd zou hebben verdiend, indien die dag geen feest- of herdenkingsdag zou zijn.

3. Iedere aanspraak als bedoeld in het eerste of tweede lid vervalt van rechtswege, indien de werknemer verplicht is werk te verrichten op een feest- of herdenkingsdag en hij deze verplichting zonder geldige reden geheel of gedeeltelijk niet nakomt.

4. De vergoeding voor arbeid op één of meer feest- of herdenkingsdagen wordt niet in de vorm van een opslag op het loon uitgekeerd.

Artikel 22

1. Als feest- of herdenkingsdag worden aangemerkt:
a. Nieuwjaarsdag;
b. de dag vallende na de grote carnavalsoptocht;
c. de Goede Vrijdag;
d. de christelijke tweede Paasdag;
e. Hemelvaartsdag;
f. de eerste en tweede Kerstdag;
g. de dag waarop de verjaardag van de Koning officieel wordt gevierd;
h. de Dag van de Arbeid;
i. de Dia di Himno y Bandera;
j. de Dia di Betico.

2. Indien de Dag van de Arbeid op een zondag valt of op een dag dat wordt aangemerkt als feest- en herdenkingsdag, wordt de eerstvolgende werkdag als de Dag van de Arbeid aangemerkt.

3. Met een feest- of herdenkingsdag wordt gelijkgesteld de dag waarop de begrafenis plaatsvindt van de navolgende in functie overleden personen:
a. de Koning;
b. de Gouverneur van Aruba;
c. een minister van Aruba.

## HOOFDSTUK 6

## Bijzondere vormen van arbeid

### Artikel 23

1. Op huishoudelijk werk, verricht in dienst van een natuurlijke persoon in de huishouding van die persoon, zijn de hoofdstukken 2 en 3 niet van toepassing, met dien verstande dat ten aanzien van dit werk geldt dat:
a. de arbeidsduur per dag ten hoogste 11 uren, waarvan maximaal 8 uren aan zware werkzaamheden worden besteed, en per week ten hoogste 55 uren bedraagt;
b. de werknemer na elke periode van zes dagen zijn wekelijkse rustdag geniet;
c. de arbeidstijd tussen 6.00 uur en 22.00 uur ligt, tenzij de arbeidsovereenkomst uitsluitend of hoofdzakelijk ziet op de verzorging van de natuurlijke persoon of één of meer van diens huisgenoten en deze verzorging uitsluitend of hoofdzakelijk kan plaatsvinden buiten de vorenbedoelde tijdstippen;
d. de werknemer na iedere vijf uur arbeid een pauze van ten minste een half uur geniet;
e. de werknemer gedurende feest- of herdenkingsdagen is vrijgesteld van dienst met behoud van loon;
f. arbeid, die de dagelijkse of wekelijkse arbeidsduur, bedoeld in onderdeel a, overschrijdt, alsmede arbeid, verricht buiten de ar-

beidstijd of gedurende diens pauze, beloond wordt met een toeslag van 50 percent van het loon van de werknemer per gewerkt uur, waarbij afronding naar boven geschiedt op halve uren;

g. arbeid verricht op een rustdag of op een feest- of herdenkingsdag beloond wordt met een toeslag van 100 percent van het loon van de werknemer per gewerkt uur, waarbij afronding naar boven geschiedt op halve uren;

h. de onder a genoemde zware werkzaamheden worden bij ministeriële regeling gedefinieerd.

2. De artikelen 28 tot en met 31 zijn niet van toepassing op de werkgever, bedoeld in het eerste lid.

Artikel 24

1. Voor de toepassing van dit artikel wordt onder arbeid in een volcontinu bedrijf verstaan arbeid die niet uitsluitend een ondersteunend karakter draagt, en die wordt verricht in een onderneming waarbinnen naar de aard van het bedrijfs- of productieproces gedurende 24 uur per dag zonder onderbreking arbeid dient te worden verricht.

2. Ten aanzien van arbeid, verricht in een volcontinu bedrijf:

a. is artikel 10, eerste lid, onderdelen a, c en d, niet van toepassing;

b. organiseert de werkgever de arbeid zodanig dat de rustdag van de werknemer ten minste eenmaal per maand op een zondag valt, met dien verstande dat de vaststelling van deze rustdag niet ten nadele komt van de werknemer voor wat betreft het overeengekomen loon;

c. verleent de werkgever de werknemer op een dag waarop deze meer dan zes uren arbeid verricht een pauze van ten minste een half uur, tenzij de dienst dat niet toelaat;

d. blijft artikel 13, eerste lid, buiten toepassing, met dien verstande dat de arbeidsduur inclusief overwerk per week in geen geval meer dan 60 uur bedraagt.

3. De Directeur kan ten aanzien van een bepaalde onderneming bepalen dat de in die onderneming verrichte arbeid niet wordt beschouwd als continuarbeid.

Artikel 25

1. Voor de toepassing van dit artikel wordt onder consignatie verstaan de tijdruimte tussen twee elkaar opeenvolgende diensten of tijdens een pauze, waarin de werknemer verplicht is bereikbaar te zijn om in geval van onvoorziene omstandigheden op oproep zo spoedig mogelijk de bedongen arbeid te verrichten.

2. Geen consignatie wordt vastgesteld voor werknemers jonger dan 18 jaar.

3. Als arbeidstijd geldt tijdens de consignatie de werkelijk als gevolg van een oproep gewerkte tijd, met dien verstande dat de arbeid als gevolg van één oproep of meerdere oproepen binnen een half uur ge-

lijk wordt aangemerkt als ten minste een half uur te hebben geduurd. Indien na beëindiging van de arbeid als gevolg van een oproep binnen een half uur weer een oproep volgt, geldt die tussenliggende periode ook als arbeidstijd.

4. Op de arbeid die voortvloeit uit de consignatie, zijn de artikelen 8, 9, 10 en 11 niet van toepassing.

5. De arbeid die gedurende consignatie wordt verricht, is overwerk, waarvan de beloning geschiedt overeenkomstig artikel 16.

6. Onverminderd het vijfde lid en ongeacht of er daadwerkelijk oproepen zijn gedaan of arbeid als gevolg van een oproep is verricht, betaalt de werkgever aan de werknemer aan wie consignatie is opgelegd per dag waarop die consignatie wordt opgelegd een toeslag van één procent van zijn bruto-maandloon, tenzij schriftelijk anders is overeengekomen.

7. De Directeur kan het opleggen van consignatie aan een of meer werknemers in een onderneming verbieden, dan wel daaraan nadere voorwaarden verbinden of beperkingen stellen, indien hem dat met het oog op de gezondheid of het welzijn van de betrokken werknemer of werknemers wenselijk voorkomt.

### Artikel 26

1. Voor de toepassing van dit artikel wordt onder nachtdienst verstaan arbeid die volgens een werkrooster, anders dan bij wijze van overwerk, op of na 0.00 uur of voor 6.00 uur wordt verricht en met een tijdsduur van ten minste vier uren.

2. De arbeidsduur per nachtdienst, exclusief pauze, bedraagt ten hoogste acht uren.

3. De werkgever deelt de arbeid zo in, dat:

a. de werknemer in elke periode van vier aaneengesloten weken ten hoogste 14 maal arbeid in nachtdienst verricht;
b. de werknemer na het verrichten van arbeid in nachtdienst een onafgebroken rusttijd heeft van ten minste 12 uren, indien de nachtdienst voor of op 2.00 uur eindigt, dan wel van 14 uren indien de nachtdienst na 2.00 uur eindigt, met dien verstande dat de rusttijd in een aaneengesloten periode van zeven maal 24 uren eenmaal kan worden bekort tot tenminste 8 uren;
c. de werknemer na ten hoogste 6 maal achtereen arbeid in nachtdienst te hebben verricht een onafgebroken rusttijd heeft van ten minste 48 uren.

4. Het derde lid, onderdeel a, is niet van toepassing op de werknemer wiens werkzaamheden naar de aard ervan hoofdzakelijk of uitsluitend en geheel of gedeeltelijk worden verricht tussen de in het eerste lid bedoelde tijdstippen.

5. Bij collectieve regeling kan van het tweede en derde lid worden afgeweken.

### Artikel 27

Bij landsbesluit, houdende algemene maatregelen, kunnen ten aanzien van daarin genoemde bedrijfstakken of ten aanzien van daarin genoemde soorten arbeid nadere of afwijkende regels worden gesteld ten aanzien van de hoofdstukken 2 en 3.

## HOOFDSTUK 7

## Bijzondere verplichtingen voor de werkgever

### Artikel 28

1. Elke werkgever draagt zorg voor een toegankelijke en bijgewerkte bekendmaking van een arbeidslijst. De arbeidslijst geeft een systematisch overzicht van de verschillende binnen de onderneming aanwezige functies en het daarbij behorende personeelsbestand, alsmede van de binnen de onderneming gehanteerde werktijden of werkroosters en van de binnen de onderneming geldende rusttijden.
2. De werkgever zendt een afschrift van de arbeidslijst, alsmede van elke wijziging daarvan, aan de Directeur.
3. De Directeur kan de toepassing van de werktijden of een werkrooster, zoals opgenomen in de arbeidslijst, ten aanzien van een werknemer of een bepaalde groep werknemers in een onderneming geheel of gedeeltelijk verbieden dan wel daaromtrent bindende aanwijzingen geven, indien:
a. hij van oordeel is dat de aard van de onderneming arbeid gedurende de op de arbeidslijst vermelde arbeidstijden niet noodzakelijk maakt, een en ander uitsluitend voor zover die arbeidstijden vallen binnen de in artikel 10, eerste lid, bedoelde rusttijden;
b. hem dat met het oog op de gezondheid of het welzijn van de betreffende werknemer of werknemers wenselijk voorkomt.
4. Indien ten behoeve van de betreffende onderneming een vaststelling als bedoeld in artikel 9 is afgegeven, wordt een afschrift daarvan aan de arbeidslijst gehecht, op zodanige wijze dat daarvan door de betrokken werknemers gemakkelijk kennis kan worden genomen.
5. Bij landsbesluit, houdende algemene maatregelen, kunnen nadere regels worden gesteld met betrekking tot de arbeidslijst.

### Artikel 29

Indien de werknemer in opdracht van de werkgever zijn werkzaamheden moet aanvangen op een tijdstip dat meer dan een uur afwijkt van de voor de werknemer geldende of gebruikelijke werktijd als aangegeven op de arbeidslijst, bedoeld in artikel 28, dan wel indien de werkgever voorziet dat de werknemer overwerk zal verrichten of dat van de op die lijst aangegeven tijdstippen zal moeten worden afgeweken anders dan bij wijze van overwerk, wordt die opdracht ten minste twee maal 24 uren voorafgaand aan dat afwijkende tijdstip door de werkgever aan de

werknemer kenbaar te maken.

Artikel 30

1. De werkgever zendt op verzoek van de Directeur een personeelsregister, waarin ten minste de namen, geboortedata, nationaliteiten en functies van de werknemers in de onderneming, alsmede de personeelsbehoefte van zijn onderneming voor het navolgende kalenderjaar, vermeld staan. Van vergunningsplichtige werknemers wordt het nummer en de datum van afgifte en verloop van de verblijfsvergunning vermeld.
2. Bij landsbesluit, houdende algemene maatregelen, kunnen nadere regels worden gesteld ten aanzien van het personeelsregister.

Artikel 31

1. De werkgever zendt op verzoek van de Directeur een register van het binnen zijn onderneming verrichte overwerk over ten hoogste de afgelopen twaalf maanden. Het register geeft een overzicht van de namen van de werknemers, die overwerk hebben verricht, de data waarop het overwerk is verricht, de duur van het verrichte overwerk per werknemer en de voor het overwerk gegeven compensatie.
2. Bij landsbesluit, houdende algemene maatregelen, kunnen nadere regels worden gesteld ten aanzien van het overwerkregister.

Artikel 32

Alle ten gevolge van deze landsverordening opgemaakte, overgelegde en over te leggen stukken zijn vrij van zegel en worden, indien registratie verplicht is gesteld, kosteloos geregistreerd.

HOOFDSTUK 8

Geheimhouding

Artikel 33

Een ieder die betrokken is bij de uitvoering van deze landsverordening en daarbij de beschikking krijgt over gegevens waarvan hij het vertrouwelijke karakter kent of redelijkerwijs moet vermoeden, en voor wie niet reeds uit hoofde van ambt, beroep of wettelijk voorschrift ter zake van die gegevens een geheimhoudingsplicht geldt, is verplicht tot geheimhouding van die gegevens, behoudens voor zover enig wettelijk voorschrift hem tot mededeling verplicht of uit zijn taak de noodzaak tot mededeling voortvloeit.

HOOFDSTUK 9

Overige bevoegdheden van de Directeur

Artikel 34

Onverminderd artikel 1 is de Directeur bevoegd te bepalen dat:
a. een andere dag dan de zondag als rustdag wordt aangemerkt, mits op schriftelijk verzoek van de werknemer;
b. de in een bepaalde onderneming verrichte arbeid niet als ploegenarbeid wordt beschouwd.

HOOFDSTUK 10

Strafbepalingen

Artikel 35

1. Degene die opzettelijk handelt in strijd met het in artikel 19, eerste lid, gestelde verbod dan wel met een bij een ontheffing als bedoeld in artikel 19, derde lid, gestelde voorwaarde of beperking, wordt gestraft met hetzij een gevangenisstraf van ten hoogste vier jaren, hetzij een geldboete van de vierde categorie.
2. Degene die de bij of krachtens artikel 20 dan wel de bij artikel 33 gestelde voorschriften overtreedt, wordt gestraft met hetzij hechtenis van ten hoogste een jaar, hetzij een geldboete van de derde categorie.
3. De in het eerste lid strafbaar gestelde feiten zijn misdrijven. De in het tweede lid strafbaar gestelde feiten zijn overtredingen.

HOOFDSTUK 11

Overgangs- en slotbepalingen

Artikel 36

1. De Arbeidsverordening (AB 1990 no. GT 57) wordt ingetrokken.
2. Het Horecabesluit (AB 1991 no. GT 19) en het Arbeidsbesluit Casino (AB 1990 no. GT 15) blijven tot 1 januari 2014 van kracht als landsbesluiten, houdende algemene maatregelen, ter uitvoering van artikel 27.

Artikel 37

De werkgever die op het tijdstip van inwerkingtreding van deze landsverordening beschikt over een goedgekeurde werktijdenregeling als bedoeld in artikel 2, eerste lid, van het Arbeidsbesluit I (AB 1990 no. GT 58), waarin een arbeidsduur wordt toegepast welke afwijkt van

de artikelen 8 of 13 van deze landsverordening, wordt voor een periode van ten hoogste een jaar, te rekenen vanaf het tijdstip van inwerkingtreding van deze landsverordening, gelijkgesteld met een werkgever waarop artikel 24 van deze landsverordening van toepassing is.

Artikel 38

Arbeidslijsten die op grond van artikel 2 van het Landsbesluit arbeidslijst (AB 1990 no. GT 30) zijn vastgesteld, worden vanaf het tijdstip van inwerkingtreding van deze landsverordening aangemerkt als arbeidslijsten als bedoeld in artikel 28 van deze landsverordening.

Artikel 39

Indien na het tijdstip van inwerkingtreding van deze landsverordening een wijziging in de aanduiding van de "Directie Arbeid en Onderzoek" in artikel 1 optreedt, wordt dat artikel dienovereenkomstig bij landsbesluit aangepast. Een zodanig landsbesluit wordt geplaatst in het Afkondigingsblad van Aruba.

Artikel 40

1. Deze landsverordening treedt in werking met ingang van 1 april 2013, met uitzondering van artikel 16, tweede lid, onderdelen a en c, en het derde lid, onderdelen a en c, dat in werking treedt op een bij landsbesluit te bepalen tijdstip, welk zich op of na 1 januari 2014 bevindt.

2. Tot dat de in het eerste lid bedoelde bepalingen inwerking treden, wordt aan de werknemer een overwerktoeslag van ten minste 50 percent van zijn uurloon betaald, indien het overwerk wordt verricht op een feest- of herdenkingsdag als bedoeld in artikel 16, tweede lid, onderdeel c, of het derde lid, onderdeel c.

3. Zij kan worden aangehaald als Arbeidsverordening 2013.